

～“人事・評価制度”は企業にとってとても重要な課題です～

社員の昇給をお考えの皆様へ

(人事・評価制度の導入から始めませんか)

「人を育てる人事評価制度」のご案内

今、中小企業においても従業員の昇給は時代の要請となっています。毎年最低賃金は50円以上アップすることが当面予想され、既存の社員の賃金もそれに合わせて昇給させることが急務になってきています。しかし、なかなか昇給は現実には安易にできません。ここで私の提案したいストーリーは、「人を育てる人事評価制度」の導入と運用です。

この「人を育てる人事評価制度」はプロジェクトで作成します。つまり、**自分たちの制度を自分たちで構築**することとなります。そのため、自社に適した制度となり、外部からの押しつけ的な内容ではなく自分たちの自律的な内容で構築されます。その結果として、自分たちで**決めた事を積極的に行動**に移す結果となります。この結果、**売上、生産性、モチベーション**などに効果が出ます。

制度の構築手順は、①目的の確認として人事制度構築が社員の成長に繋がること、そして②資格等級による期待能力確認、さらに③期待される行動・努力の明示、そして④評価者訓練、最後に⑤給与制度の設計（昇給原資内）です。

制度の構築フロー

プロジェクトの結成

①制度の目的を確認

②資格等級制度作成
・仕事しらべ

③行動評価制度作成
・行動評価要素決定
・評価の着眼点作成

評価シート設計

④評価者訓練

⑤給与制度の設計

- ☆ 総務部に人事の専門担当が居なくても導入できます
- ☆ 評価経験のない管理者（評価者）でも運用できます
- ☆ 目標管理制度が無くても効果が期待できます
- ☆ 経営理念・方針が浸透していなくても大丈夫です
- ☆ 人事評価制度の導入が初めての企業でも大丈夫です

「人を育てる人事制度」の特徴

◆脅し・裁きの人事制度から育てる人事制度へ

成果主義、業績主義などは「脅しの人事制度」です。人は脅されて能力を発揮するものではありません。

この人事制度では、人を「資産」と考え、人を育て、能力を発揮してもらって利益を出そうとする考え方です。ですから他の社員と比べて評価する（相対評価）のではなく、具体的に期待する社員の姿を明示して社員がそのようになることを期待することから人事制度は始まります。

◆期待する社員像を下記の2つの点で明確にします。

(1) 経験・知識などの能力

全部門の社員に会社が期待している能力を具体的に明示します。これによって社員は自分の成長ステップを知ります。

(資格等級制度)

(2) 行動・態度などの努力

次に高い業績を実現するために重要な要素が行動（努力）です。これも期待されている努力を具体的な評価項目にしたのが「行動評価の着眼点表」（行動評価制度）です。

「脅し・裁きの人事」から「育てる人事」へ

脅し・裁きの人事

- 成果主義による評価
- 相対評価
- 過去の行動を評価
- 欠点探しの評価項目

育てる人事

- 社員を育てる制度
- 競争しているのは同業他社の社員
- 期待する社員像を明確に示す
- 何をどれだけ出来たかという「絶対評価」

働きがいにつながる制度

どのような能力(知識)と、努力が期待されているかを明確にします。

能力と努力に見合った給与

12

期待する社員像を明確にするとは

経験・知識などの能力

資格等級制度を作成する

等級・職場別に必要な能力を明確化

「仕事しらべ表」

成果・態度などの努力

行動評価制度を作成する

等級・職場別に成果、態度、能力について期待を明確化する

「評価の着眼点表」

これらは中小企業向けコンピテンシーとなっている

25

ご興味ございましたら、下記項目をご記入いただき、**FAXまたはメール**でお申し込みください。ご訪問の上、詳しい説明をさせていただきたいと思っております。

お名前		役職	
会社名		TEL	
E-mail		FAX	
所在地	〒		

風とつばさ社労士事務所 特定社会保険労務士 上川 謙吾
〒791-8013 愛媛県松山市山越6丁目6番22号白鳳会館2階
Tel:089-908-5097 **Fax:089-908-5098**
メール: dy233558@wg8.so-net.ne.jp

HP:<https://www.wind-wing.org>

お申し込みはこちらへ